УДК: 331.1

Доклад и обсуждение на XI Ежегодной научной конференции РИЭПП

«ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НАУЧНОГО РАБОТНИКА И РУКОВОДИТЕЛЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Докладчик

Парфенова Светлана Леонидовна, кандидат экономических наук, первый заместитель директора, заведующая отделом проблем научно-технологической политики и развития науки, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), Москва, Россия, parfyonova.s.l@yandex.ru(контактное лицо);

Грибовский Андрей Владимирович, кандидат экономических наук, заведующий отделом проблем интеграции науки, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), Москва, Россия, a_gribovsky@mail.ru

Аннотация

Доклад посвящен изложению основных результатов научных исследований по разработке подхода к формированию профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации. Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью гармонизации интересов триады «работодатель – научный работник – система образования»; установления соответствия компетенций научных работников и руководителей научных организаций мировой практике; формирования единых требований к компетенциям научных работников и руководителей научных организаций для работодателей любой формы собственности. В докладе приведен сравнительный анализ подходов и методов формирования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов: дана общая характеристика этих документов и возможность их использования в управлении персоналом. Выделены факторы, влияющие на развитие вида профессиональной деятельности научных работников, описано их влияние на умения научных работников и руководителей научной организации. Описан алгоритм формирования функциональной карты профессионального стандарта (обобщенная трудовая функция, трудовые функции, трудовые действия, знания и умения). Дана краткая характеристика, рассмотрены достоинства и недостатки разработанных подходов к формированию профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации, а именно: подход, основанный на жизненном цикле научного (научно-технического) проекта; подход, основанный на соотнесении трудовых функций и трудовых действий со стадиями и этапами научного исследования; подход, основанный на многофункциональности научно-исследовательской деятельности. Для каждого подхода разработаны и представлены проекты сводных функциональных карт. В докладе сделан вывод о целесообразности использования третьего

подхода для формирования профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации. Рассмотрена структура представления сводной функциональной карты данного подхода, основанная на соотнесении трудовых функций по аспектам профессиональной деятельности и должностям научных работников и руководителей научной организации.

Ключевые слова
Профессиональный стандарт, научные работники, руководители научной организации, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, причины разработки, факторы, функциональная карта, обобщенная трудовая функция, трудовая функция, знания и умения, подходы к формированию, жизненный цикл научного (научно-технического) проекта, стадии и этапы научного исследования, аспекты профессиональной деятельности

Proceedings of the Annual Conference of RIEPL:
The Report and Panel Discussion

APPROACHES TO CREATION OF PROFESSIONAL STANDARDS OF RESEARCHERS AND THE LEADERS OF THE SCIENTIFIC ORGANIZATIONS

Annotation
This report presents the main research results about development approaches to creation of professional standards of researchers and leaders of scientific organizations.

The relevance of the research is caused by necessity to harmonize the interests of the triad “employer – researcher – education system”. Also it needs to establish competences of researchers and their leaders in accordance to world practice; to form unified requirements to competences of researchers and their leaders for all forms of ownership employers. The report provides a comparative analyze of approaches to formation Unified qualification Schedule and professional standards. In this report was given basic description of these documents and also possibilities to apply them for Human resource management. Report authors identified factors which affect to the development professional activities of researchers and their influence on the ability of researchers and leaders of scientific organizations.

The authors described the algorithm for the formation of functional maps professional standard (generalized labour function, labour function, labour actions, knowledge and skills).

The authors give a short approaches description. They identify the advantages and disadvantages of the development approach to creation of professional standards of researchers and leaders of scientific organizations: approach is based on the life cycle of R&D project; the approach is based on the correlation of labour function and labour actions with the stages of research; the approach is based on multifunctionality of research activities. The authors have developed and presented the draft of consolidated functional maps for each approach. This report concluded the feasibility of using the third approach for the creation of professional standards of researchers and leaders of scientific organizations.

The report was considered the structure of the functional map (for third approach), based on the correlation of labor functions on aspects of professional activities and positions of researchers and leaders of scientific organizations.

Keywords
Professional standards, researchers, the leaders of the scientific organization, Unified qualification Schedule, reasons for developing, factors, a functional map, generalized labour function, labour function, knowledge and skills, approaches to the creation, life cycle of R&D project, stages and steps of research, aspects of professional activity

В рамках первого дня XI Ежегодной итоговой научной конференции РИЭПП состоялось обсуждение результатов исследований по вопросу формирования подходов к разработке профессиональных стандартов научных сотрудников и руководителей научных организаций. В работе конференции принимали участие сотрудники института и приглашенные участники – члены рабочей группы по разработке профессиональных стандартов:

Грибовский Андрей Владимирович, кандидат экономических наук, заведующий отделом проблем интеграции науки РИЭПП;

Гусев Александр Борисович, кандидат экономических наук, заведующий отделом проблем инновационной системы РИЭПП;

Дробышева Тамара Андреевна, главный специалист управления научно-образовательной деятельности (ВНИИ авиационных материалов ВИАМ);

Кудряшов Михаил Алексеевич, начальник сектора по организации труда и разработке нормативной документации (НИЦ им. проф. Н. Е. Жуковского);

Купцова Елена Васильевна, директор центра «Стратегия НАМИ» (Научно-исследовательский автомобильный и автомоторный институт «НАМИ»);

Перфилова Ольга Евгеньевна, кандидат педагогических наук, ученый секретарь (НИИ медицины труда ФАНО России);

Семенов Евгений Васильевич, директор РИЭПП, доктор философских наук, профессор, почетный работник науки и техники РФ, академик НАН Украины;

Шматко Наталья Анатольевна, кандидат философских наук, заведующая отделом Института статистических исследований и экономики знаний (НИУ «Высшая школа экономики»).

Парфенова С. Л.: Разработка профессиональных стандартов научного работника и руководителя научной организации является частью масштабного процесса, направленного на повышение уровня профессиональной деятельности во всех отраслях экономики, и инициировано Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Развитие сферы науки и технологий, быстро меняющийся мировой рынок труда, потребность в гармонизации интересов триады «работодатель – научный работник – система образования» обуславливают постоянное изменение требований к профессиональным компетенциям научных работников и руководителей научных организаций.

Среди основных причин разработки профессиональных стандартов можно выделить:

- необходимость модернизации Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС);
- установление соответствия компетенций научных работников и руководителей научных организаций мировой практике;
- мобильность кадров и необходимость формирования единых требований к компетенциям научных работников и руководителей научных организаций для работодателей любой формы собственности;
- сопряжение требований рынка труда и сферы образования;
- создание основы для установления более конкретных, прозрачных требований работодателя при формировании кадровой политики (найм, аттестация и сертификация научных работников, организация их обучения, установление системы оплаты труда, разработка должностных инструкций).

Отдельно стоит отметить, что подходы к разработке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов принципиально отличаются. Такой подход к разработке квалификационных характеристик научных работников в ЕКС сформировался в период плановой экономики и основан на методе анализа должностных обязанностей. Данный метод позволяет решать административные ***задачи ранжирования научных работников по этапам академической карьеры*** на основе фрагментарно-схематического описания их должностных обязанностей, занимаемой ступени в квалификационной системе науки, опыта работы. В отличие от данного метода, метод функционального анализа трудовой деятельности, заложенный в основу разработки профессиональных стандартов, дает возможность сформировать систему ***реальных требований со стороны работодателя*** к знаниям и умениям научного работника и руководителя научной организации, гибко реагирующую на изменения потребности рынка труда. Сравнительный анализ способов формирования ЕКС и профессиональных стандартов приведен в табл. 1.

Таблица 1. Сравнительный анализ способов формирования ЕКС и профессиональных стандартов

Сравнительный признак	Единый квалификационный справочник	Профессиональные стандарты
Подход к формированию	Подход ориентирован на потребность в трудовых ресурсах в условиях плановой экономики	Подход ориентирован на потребность в трудовых ресурсах в условиях рынка
Метод формирования требований	Метод анализа должностных обязанностей	Метод функционального анализа трудовой деятельности

Сравнительный признак	**Единый квалификационный справочник**	**Профессиональные стандарты**
Общая характеристика документа	Фрагментарно-схематически описывает должностные обязанности, знания, требования к квалификации	Системно и последовательно описывает трудовые функции, трудовые действия, знания и умения
Основной разработчик	Министерство труда РФ и НИИ труда и социального развития	Профессиональное сообщество
Использование в управлении персоналом	Разработка должностных инструкций	Наем персонала, аттестация или оценка результативности деятельности работника, подготовка кадров, оплата труда

Как и в любом виде профессиональной деятельности, деятельность ученого интенсивно развивается и прирастает новыми функциями. Анализ современных условий проведения научных исследований позволил выделить факторы, оказывающие влияние на изменение требований к труду научных работников и руководителей научных организаций. Среди них, прежде всего, можно выделить новые подходы к организации научной деятельности, формирование конкурентных основ деятельности научных работников, развитие конкурсных инструментов финансирования, проектный подход к организации научных исследований, возрастание объемов научной и научно-технической информации (табл. 2).

Изменения требований к знаниям и умениям научных работников и руководителей научной организации, происходящие под влиянием этих факторов, должны быть обязательно учтены в профессиональных стандартах.

Приступая к подготовке проектов профессиональных стандартов, авторы поставили задачу разработать документы, в которых будут отражены общие для всех отраслей науки требования к научным работникам и руководителям научных организаций. Специфические требования к знаниям и умениям научного работника конкретной отрасли науки в зависимости от его специализации должны определяться работодателем.

В соответствии с нормативными документами, регламентирующими основы формирования профессиональных стандартов, их разработка началась с проектирования функциональных карт (табл. 3), системно и последовательно описывающих деятельность работников. Следует отметить, что данный процесс многоэтапный. На первом этапе должна быть сформулирована основная цель профессиональной деятельности для каждой категории научных работников независимо от отрасли науки, к которым они относятся. Данная цель называется «обобщенной трудовой функцией». Далее (на втором этапе) обобщенная трудовая функция декомпозируется на трудовые функции или задачи профессиональной деятельности, которые работник должен самостоятельно решать на своем рабочем месте. В свою очередь, каждая трудовая функция (третий этап) раскладывается на определенный набор трудовых действий, то есть механизмов или способов, позволяющих

Таблица 2. Факторы, влияющие на развитие вида профессиональной деятельности научных работников

Факторы	Изменения	Влияние на умения научных работников	Влияние на умения руководителей научных организаций
Новые подходы к организации научной деятельности	Сетевые формы организации научных исследований. Формирование крупных организационных форм (национальные исследовательские центры, федеральные исследовательские центры, «центры превосходства»)	Умение работать во временных научных коллективах. Умение работать в команде и взаимодействовать с научными работниками разных отраслей наук, специализации, уровня подготовки	Умение формировать научные коллективы (в том числе междисциплинарные), ориентированные на решение социально-экономических задач. Умение интегрировать сотрудников организации в работу внешних научных коллективов
Формирование конкурентных основ деятельности научных работников	Замещение должностей научных работников на конкурсной основе, их аттестация и сертификация	Умение формировать портфолио ученого, позволяющее презентовать результаты научной работы на рынке труда (научные труды, РИДы, дипломы участия в научных мероприятиях, дипломы и сертификаты о повышении уровня профессиональной подготовки)	Умение формулировать необходимые и достаточные требования к специалисту
Развитие конкурсных инструментов финансирования научных (научно-технических) проектов	Переход от бюджетного финансирования научных организаций к конкурсному финансированию научных и научно-технических проектов	Умение формировать заявку на научно-исследовательский проект. Умение определять ресурсы, необходимые для успешной реализации проекта, и распределять их во времени	Умение формировать портфель научно-исследовательских проектов, способствующих развитию научного потенциала и финансовой стабильности организации

Факторы	Изменения	Влияние на умения научных работников	Влияние на умения руководителей научных организаций
Ориентированность научной деятельности на реальные потребности экономики	Необходимость коммерциализации научных (научно-технических) результатов. Привлечение финансирования из внебюджетных источников	Умение выявлять актуальные научные проблемы, в том числе ориентированные на потребности экономики, а также презентовать полученные научные результаты. Умение заинтересовать в проведении НИР конечного потребителя	Умение обосновывать тематику научно-исследовательских проектов и увязывать ее с решением социально-экономических задач. Умение формировать бюджет научной организации
Интернационализация научной и научно-технической деятельности	Усложнение и удорожание объектов научной инфраструктуры. Необходимость в международных коллаборациях	Умение интегрироваться в международные коллаборации	Умение организовать работу научных сотрудников организации на удаленных инфраструктурных объектах, в том числе в составе международных коллабораций
Возрастание объемов научной и научно-технической информации	Переход от поиска данных к всестороннему анализу больших массивов информации	Умение обрабатывать большие массивы научной информации	Умение обеспечить доступ научных сотрудников к необходимым информационным ресурсам

Таблица 3. Макет функциональной карты профессионального стандарта

Обобщенная трудовая функция	Трудовая функция	Трудовые действия в рамках каждой трудовой функции	Знания, необходимые для выполнения действий трудовой функции	Умения, необходимые для выполнения действий трудовой функции
	1.1. ….	1.1.1. ….	• … • …. • … • ….	• … • … • … • ….
		1.1.2. …		
		….		
	1.2. …	1.2.1. …	• … • …. • …. • ….	• …. • …. • …. • ….
		1.2.2. …		
		….		

решить поставленные перед работником задачи. Следует отметить, что трудовые функции в спектре должностей научных работников и руководителей научной организации не должны повторяться. В соответствии с логикой формирования профессиональных стандартов предполагается, что работник, занимающий в иерархической системе должностей более высокую позицию, может в полном объеме выполнять трудовые функции работников более низкой квалификации.

После проведения функционального анализа трудовой деятельности (заключительный этап) приступают к определению требований к знаниям и умениям научных работников в соответствии с выделенными трудовыми действиями. Из профессионального стандарта исключаются так называемые «надпрофессиональные» компетенции или универсальные знания и умения, которые являются общими для различных видов профессиональной деятельности.

Пример сводного макета функциональной карты для описания трудовых функций научных работников (первый и второй этап работы над профессиональными стандартами) приведен в табл. 4. Аналогичный подход использовался и при подготовке сводной функциональной карты руководителей научной организации, в которой выделено две категории: руководитель научной организации и руководитель структурного подразделения.

Таблица 4. Макет сводной функциональной карты научных работников

Обобщенная трудовая функция	Трудовые функции научных работников				
	младший научный сотрудник	научный сотрудник	старший научный сотрудник	ведущий научный сотрудник	главный научный сотрудник

Подобное системное представление обобщенных и трудовых функций для всех категорий научных работников и руководителей научных

организаций позволяет описывать эволюцию их профессионального развития и проводить сравнительный анализ трудовых функций.

Обращаем внимание, что разработчики профессионального стандарта при ранжировании научных работников и руководителей научных организаций опирались на существующие должности, представленные в Едином квалификационном справочнике. Правила разработки профессиональных стандартов допускают укрупнение категорий работников, трудовые функции которых очень близки, с последующим перечислением возможных наименований должностей.

В процессе работы над профессиональными стандартами разработчиками предложены три подхода к описанию обобщенных трудовых функций и трудовых функций.

Первый подход основан на жизненном цикле научного (научно-технического) проекта (рис. 1) и характеризует трудовые функции и трудовые действия научных работников в соответствии с уровнем сложности решаемых ими задач: от проведения отдельных научных исследований в рамках проекта до руководства крупным или масштабным проектом (табл. 5).



Рис. 1. Жизненный цикл научного (научно-технического) проекта

Таблица 5. Обобщенные трудовые функции научных работников (первый подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	**Младший научный сотрудник**	**Научный сотрудник**	**Старший научный сотрудник**	**Ведущий научный сотрудник**	**Главный научный сотрудник**
Обобщенная трудовая функция	Проведение отдельных научных исследований в рамках проекта	Реализация самостоятельных научных проектов	Руководство научными проектами по тематическим направлениям исследований организации	Руководство крупными научными проектами по отдельным проблемам науки и технологий	Руководство масштабным междисциплинарным научным проектом, ориентированным на решение важнейших социально-экономических задач

Обобщенные трудовые функции руководителей научной организации ориентированы на управление вверенных им объектов (табл. 6).

Таблица 6. Обобщенные трудовые функции руководителей научной организации (первый подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	Руководитель научной организации	Руководитель структурного подразделения
Обобщенная трудовая функция	Управление структурным подразделением научной организации	Управление научной организацией

Формулирование трудовых функций и действий в рамках данного подхода в значительной мере основано на должностных обязанностях, приведенных в ЕКС. Основным недостатком данного подхода является смещение акцента к администрированию научным (научно-техническим) проектом. Чрезмерное описание организационно-управленческих функций искажает истинные требования к профессиональным знаниям и навыкам научного работника и не отражает творческое начало научно-исследовательской деятельности.

С целью устранения данного недостатка был предложен второй подход к разработке профессиональных стандартов, основанный на соотнесении трудовых функций и трудовых действий со стадиями и этапами научного исследования (табл. 7, 8).

Таблица 7. Обобщенные трудовые функции научных работников (второй подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	Младший научный сотрудник	Научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Ведущий научный сотрудник	Главный научный сотрудник
Обобщенная трудовая функция	Проведение эмпирических исследований, направленных на решение отдельных задач в рамках научного (научно-технического) проекта	Проведение исследований, направленных на решение комплекса задач в рамках научного (научно-технического) проекта	Проведение научно-методических исследований в рамках научного (научно-технического) проекта	Проведение теоретико-методологических исследований в рамках научного (научно-технического) проекта, направленного на развитие существующих научных направлений	Проведение концептуальных исследований в рамках научного (научно-технического) проекта, направленного на создание нового научного направления

Таблица 8. Обобщенные трудовые функции руководителей научной организации (второй подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	Руководитель научной организации	Руководитель структурного подразделения
Обобщенная трудовая функция	Обеспечение условий проведения научных исследований	Обеспечение условий эффективного развития научной организации

Данный подход прост, универсален и позволяет структурировать научное исследование любой сложности и масштабности[1].

Основным недостатком данного подхода является попытка выстраивания иерархии трудовых функций и действий научных работников на основе разделения эмпирических и теоретических исследований, а также иерархии теоретических исследований по нарастающей степени сложности. Такая постановка задачи слишком упрощает процедуры проведения исследования, так как разделение работ на «чисто» эмпирические и «чисто» теоретические в практической деятельности невозможно. Кроме того, данный подход не учитывает влияние факторов развития вида профессиональной деятельности.

С целью исключения недостатков предыдущих подходов предложен подход к формированию профессионального стандарта научных работников, основанный на многофункциональности научно-исследовательской деятельности. В соответствии с данным подходом логика усложнения обобщенных трудовых функций позволяет осуществлять многоступенчатый переход в целеопределении «от простого к сложному». То есть от решения отдельных задач исследования к организации проведения исследования с возрастающим по значимости научным потенциалом, требующим привлечения интеллектуальных ресурсов, выходящих за рамки одной организации (табл. 9, 10).

Таблица 9. Обобщенные трудовые функции научных работников (третий подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	**Младший научный сотрудник**	**Научный сотрудник**	**Старший научный сотрудник**	**Ведущий научный сотрудник**	**Главный научный сотрудник**
Обобщенная трудовая функция	Решение отдельных задач исследования	Методическое сопровождение исследования	Организация проведения исследования	Сетевое взаимодействие с внутренним и внешним окружением в процессе проведения исследования	Формирование нового, распознавание перспективного и динамично развивающегося научного направления

Таблица 10. Обобщенные трудовые функции руководителей научной организации (третий подход к разработке профессиональных стандартов)

Должность	**Руководитель научной организации**	**Руководитель структурного подразделения**
Обобщенная трудовая функция	Стратегическое развитие и стабильное функционирование научной организации	Наращивание научного потенциала в соответствии с приоритетными направлениями исследований и разработок научной организации

[1] *Парфенова С. Л., Грибовский А. В.* Профессиональный стандарт научного работника как ориентир творческого развития ученого // Наука. Инновации. Образование. № 19. Языки славянской культуры, 2016. С. 97 (рис. 2).

В основу логики формирования трудовых функций руководителей научной организации были положены следующие положения:

- руководитель научной организации является не только научным лидером в своей отрасли науки и своем коллективе, но и успешным организатором, обеспечивающим необходимые условия реализации исследовательской программы и продвижения во вне полученных в организации научных результатов;
- руководитель структурного подразделения является не только ведущим участником исследовательского процесса, но и способным организатором, создающим комфортные условий для проведения исследований в своем подразделении.

С целью упрощения восприятия макета функциональной карты разработчиками профессионального стандарта предложено систематизировать трудовые функции в соответствии с аспектами профессиональной деятельности (табл. 11). В основу аспектов заложены факторы развития вида профессиональной деятельности и должностные обязанности, перечисленные в Едином квалификационном справочнике.

Таблица 11. Аспекты профессиональной деятельности научных работников и руководителей научной организации (третий подход к разработке профессиональных стандартов)

	Научный работник	Руководитель научной организации
Аспекты деятельности	Проведение исследования	Стратегическое планирование и управление
	Формирование научного коллектива	Обеспечение условий для реализации научной деятельности
	Передача опыта научной деятельности и воспроизводство научных кадров	Формирование эффективных исследовательских коллективов
	Экспертиза научных (научно-технических) результатов	Участие в проведении исследований
	Доведение до всеобщего сведения научных (научно-технических) результатов	Управление результатами исследований и разработок

Обращаем внимание, что предложенная система аспектов носит вспомогательный характер. Не все из предложенных аспектов можно отнести к конкретной должности. Их отсутствие объясняется недостатком профессионального опыта. Так, младший научный сотрудник не обладает компетенциями самостоятельного формирования научного коллектива и не имеет достаточных знаний для проведения экспертизы научных результатов.

В настоящее время сводные функциональные карты научных работников и руководителей научной организации находятся на рассмотрении рабочей группы по разработке профессиональных стандартов.

Надеемся, что профессиональные стандарты, разработанные совместно с научным сообществом, позволят научным работникам понимать,

какие требования предъявляются к их знаниям и умениям; ориентироваться в выборе программ профессиональной подготовки и иметь четкие ориентиры профессионального роста.

В ходе обсуждения докладчикам были заданы вопросы.

Купцова Е. В.: С моей точки зрения, требуется рассмотреть опыт формирования межгосударственных стандартов, определяющих требования к виду профессиональной деятельности сектора исследований и разработок. И второй вопрос: почему данный проект функциональных карт не включает описание трудовых функций лаборанта-исследователя, техника-исследователя, инженера-исследователя, участвующих в проведении исследования?

Парфенова С. Л.: По первому вопросу могу ответить следующее. В настоящее время сотрудниками РИЭПП проводится работа по изучению опыта других стран при разработке профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации. Есть проблемы в поиске оригинальных текстов данных стандартов. Если коллеги порекомендуют международные стандарты, на которые следует обратить внимание, мы обязательно учтем их в своей работе.

По второму вопросу. В профессиональном стандарте учтена линейка должностей научных сотрудников, непосредственно участвующих в создании научных результатов. Лаборант-исследователь и техник-исследователь выполняют сервисные функции, такие как поиск материалов, анализ зарубежного опыта и другие, поэтому Минобрнауки России предложено учесть эти категории работников при разработке профессионального стандарта работников, выполняющих функции научного сервиса.

Шматко Н. А.: Мне кажется, продолжается некая путаница между понятием «научный работник» и «научный сотрудник». В разработанных проектах функциональных карт использованы должности научных сотрудников, которые в международных стандартах относятся к категории «исследователь». Если мы поймем разницу между категорией «исследователь» (сотрудники, занимающиеся научным трудом) и категорией «научный работник» (исследователи, вспомогательный персонал (лаборант-исследователь, техник-исследователь и так далее)), то сразу разворачивается все восприятие предложенных проектов профессиональных стандартов.

Парфенова С. Л.: Согласна с мнением Натальи Анатольевны.

Кудряшов М. А.: Как будут соотнесены разрабатываемые профессиональные стандарты с теми, которые уже приняты и утверждены в 2014 г.? Я имею в виду профессиональный стандарт «Специалист по организации управления научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами» и «Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам».

Парфенова С. А.: С точки зрения разработчиков, указанные профессиональные стандарты ориентированы на проведение прикладных исследований, а разрабатываемые на базе РИЭПП стандарты шире

и ориентированы как на академические исследования, так и на прикладные исследования.

Кудряшов М. А.: Второй вопрос касается «сетевого взаимодействия», которое предполагается для ведущих научных сотрудников. Что разработчики вкладывают в это понятие? Не относится ли данная функция к руководителям научной организации?

Парфенова С. Л.: С нашей точки зрения, сетевое взаимодействие между научными коллективами должно быть организовано на уровне научных сотрудников. Чем больше таких профессиональных контактов у научного сотрудника, тем шире набор его компетенций. Поэтому данной трудовой функцией мы наделяем категории ведущего и главного научного сотрудника. Роль руководителей научной организации состоит в создании организационных и финансовых условий для научного сотрудничества, что учтено в соответствующих проектах профессиональных стандартов.

Кудряшов М. А.: То есть договоренности по творческим научным вопросам осуществляются на уровне ведущего или главного научного сотрудника, а администрирование этих вопросов на уровне руководителей научной организации?

Купцова Е. В.: Поддерживаю докладчиков. В части небольших проектов сетевое взаимодействие осуществляется на уровне ведущих научных сотрудников, а в случае междисциплинарных и крупных проектов, договоренности реализуются на уровне главных научных сотрудников.

Семенов Е. В.: Я тоже хотел задать вопрос. Как учтен творческий подход при разработке профессиональных стандартов научных работников, который не поддается регламентации, кроме просто заявлений? В представленном подходе есть явный крен в сторону организационных, а не творческих процессов, может быть это не случайно, может быть действительно есть серьезное препятствие для стандартизации профессиональной деятельности научных работников? И как учитывается творческая составляющая в международных стандартах?

Парфенова С. Л.: Творчество ученого неразрывно связано с его уникальными личностными характеристиками, которые в стандарте отразить невозможно. Однако объективные составляющие творчества, которые можно соотнести со стадиями и этапами исследования, мы попытаемся учесть при разработке трудовых действий аспекта «проведение исследования». Подход, основанный на многофункциональности научно-исследовательской деятельности, разработан в РИЭПП, рассматривается членами рабочей группы и будет дорабатываться с учетом их рекомендаций и международного опыта.

Шматко Н. А.: Я тоже хотела задать вопрос по поводу творчества. Мне кажется, во втором подходе отсутствует часть, предшествующая проведению исследования и непосредственно касающаяся творчества, а именно: научный поиск, включающий разработку гипотезы, выбор подходов к решению проблемы и т. д. А в предложенных проектах все начинается с этапа проведения исследования.

Парфенова С. Л.: Научный поиск учтен в трудовых функциях старшего, ведущего и главного научного сотрудника в аспекте «проведение исследований», подробнее будет отражен в трудовых действиях.

Гусев А. Б.: Как представленные подходы отражают связку разрабатываемого профессионального стандарта с работодателем и системой образования?

Парфенова С. Л.: Эта связка состоит в том, что проекты профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации будут обсуждаться и согласовываться с работодателями, а именно: руководителями ведущих научных и научно-образовательных организаций (национальные исследовательские центры, государственные научные центры, государственные корпорации, федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет), представителями профсоюзов данных организаций, представителями федеральных органов исполнительной власти (ФАНО России, Минобрнауки России и других ведомств). В частности, представитель Высшей школы экономики присутствует на данном обсуждении.

Знания и умения, заложенные в проектах профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации, будут учтены при разработке федеральных государственных образовательных стандартов.

Семенов Е. В.: Коллеги, если вопросов нет, переходим к обсуждению. Спасибо, Светлана Леонидовна! Кто хотел бы начать?

Купцова Е. В.: Хотела бы отметить, что творческая составляющая, о которой вы говорите, должна быть заложена в профессиональный стандарт через уровень сложности решаемых научных задач. Чем выше поднимаемся по иерархической лестнице должностей научных работников, тем шире панорама, которую они охватывают. Младший научный сотрудник занимается решением конкретной задачи, на которую направлен его творческий и интеллектуальный потенциал. С повышением должности возрастает уровень квалификации, естественно, и масштаб решения научно-исследовательских задач, а также возможность самореализации ученого. Поэтому, с моей точки зрения, предложенный подход к разработке профессиональных стандартов правильный. Однако необходимо в трудовых действиях акцент сместить от административных операций к операциям, раскрывающим содержание научной работы. Также считаю правильным учесть в профессиональных стандартах первый этап «выбор направления исследования», на котором разрабатывается гипотеза, проводятся теоретические исследования, если необходимо – эксперименты, осуществляется обобщение полученных результатов.

Требует обсуждения вопрос учета в профессиональном стандарте должностей «лаборант-исследователь» и «техник-исследователь». На этих должностях в основном работают студенты. Их навыков достаточно для работы с огромным массивом информации (в том числе

на иностранном языке), осуществления подбора литературы по заданной тематике, то есть подготовки информации, из которой работники высокой квалификации выбирают «золотые зерна».

На базе нашей организации проводился опрос среди экспертов-работодателей в автомобилестроении. Представители промышленности, перечисляя требования к научным работникам, называли «знание проектного управления», «умение работать в команде», «знание системы менеджмента качества», «знание научного менеджмента» и другое. При подготовке магистров и аспирантов, которые в будущем могут стать научными сотрудниками, данные требования не учитываются. Поэтому мы должны смотреть шире и при разработке профессиональных стандартов «заложить» необходимые знания и умения научных работников, которые потом «перекочуют» в образовательные стандарты. Тогда появится связка между работодателем и образовательными стандартами.

А то, что касается двух стандартов, разработанных в 2014 г., они вообще «как снег на голову упали». Кто их видел, смотрел, читал, придумал? Вот это большой вопрос. Поэтому я не знаю, насколько они жизнеспособны. Для корпоративных научно-технических центров – может быть, но для государственных научных центров ближе подход к разработке профессиональных стандартов, предложенный РИЭПП. Поэтому мы хотим, чтобы в нем было все отражено.

Грибовский А. В.: Я как раз хочу сказать, что существует некая коллизия по поводу научных работников. Есть приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», в котором к квалификационному уровню научных работников отнесены должности научных сотрудников от младшего до главного. Согласно этому приказу должности лаборант-исследователь и стажер-исследователь отнесены к Профессиональной квалификационной группе должностей научно-технических работников второго уровня, а должность инженера-исследователя – к Профессиональной квалификационной группе должностей научно-технических работников третьего уровня. Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» по сути расширил группу научных работников и отнес к ней, в частности, инженера-исследователя. В связи с этим возникает коллизия, которая нуждается в решении на нормативно-правовом уровне.

Что касается прикладных исследований, вы правильно заметили, что разработанные профессиональные стандарты специалистов НИОКТР и специалистов в области управления НИОКТР ориентированы больше на практиков. Специфика деятельности, скажем филологов и психологов, в данных стандартах не учитывается. Разработка универсальных профессиональных стандартов научных работников очень сложная, но интересная задача, решение которой возможно вместе с членами рабочей группы.

Купцова Е. В.: Андрей Владимирович, я хотела вам немножко возразить. Приказ Минобрнауки России содержит перечень должностей

научных работников, подлежащих приему по конкурсу. Я была в составе рабочей группы и возражала против участия в конкурсе стажеров и ассистентов, так как их уровень и опыт не позволяют участвовать в конкурсных процедурах наряду с младшим научным сотрудником. Однако, если мы их не учтем в профессиональном стандарте, то они выпадут из единого цикла проведения исследований. С моей точки зрения, нельзя одну часть сотрудников, занимающихся исследованием, «пропускать» по одному стандарту, а вторую часть – по второму стандарту.

Кудряшов М. А.: Я поддержу Елену Васильевну. В случаях, когда проводятся значительные предварительные исследования и экспериментальные работы, невозможно обойтись без инженеров-исследователей, которые, может быть, не являются научными сотрудниками, но точно являются научными работниками.

Перфилова О. Е.: Хотела бы обратить внимание на острейший вопрос триады «наука – производство – образование». Огромное число специалистов считает, что негативная ситуация, которая сложилась в науке, во многом связана с тем, что нет заказов на результаты научных исследований. С учетом этого, на мой взгляд, триада должна выглядеть так: заказчик (производство) – образование и только потом наука. Над этим необходимо поразмышлять. После обучения аспирант владеет теоретической базой, но не обладает навыками организации научных исследований (то, о чем говорила Елена Васильевна). Научное творчество и создание условий для реализации этого научного творчества, на мой взгляд, две разные задачи. Проведение научных исследований есть творческий полет или научное творчество. Однако организация научных исследований основана на знании научного менеджмента, специалистов по которому – единицы. Подготовку специалистов обладающих компетенцией как проведения, так и организации научных исследований никто не проводит. Требуется опросить представителей бизнеса (заказчиков результатов научных исследований) по этому вопросу. Раз мы говорим, что в условиях плановой экономики таких вопросов не возникало, а в условиях рыночной экономики необходимо ориентироваться на бизнес, то нужно усилить рабочую группу представителями бизнеса.

Грибовский А. В.: Это очень интересное предложение, но логика построения профессиональных стандартов ориентирована на работодателей, а не заказчиков. К работодателям «ближнего круга» (для научных работников) относятся научные и научно-образовательные организации, а «дальнего круга» (для руководителя научной организации) – ведомства. Пытаться привязать критерии подготовки научных работников к запросам бизнеса возможно только для отдельных областей отдельных знаний. Но, например, мы не видим у бизнеса коммерческой заинтересованности в результатах, полученных историками или филологами. Запросы потенциальных потребителей мы попытались учесть опосредованно, включая трудовые функции, связанные с выявлением практической значимости полученных научных результатов и их последующем прикладным использованием. То есть мы закладываем новые требования к подготовке научных работников. Однако избегаем в своих формулировках

понятия «коммерциализация», вместо которого используем понятие «практическое применение». Результат работы филологов может быть практически использован, но этот процесс с большой натяжкой можно назвать коммерциализацией. Мы вводим расширительное толкование для того, чтобы этот профессиональный стандарт «работал» на всю «палитру» областей знаний.

Перфилова О. Е.: ЦАГИ и другие государственные научные центры работают с информацией, которая является закрытой. Представление данной информации на всеобщее обозрение – это скорее минус для научного сотрудника.

Грибовский А. В.: Для решения этой проблемы в профессиональных стандартах предложена трудовая функция, связанная с выбором вариантов использования полученных научных результатов, таких как публикация в виде научной статьи или получение патента, ноу-хау с целью дальнейшей коммерциализации.

Гусев А. Б.: Подходы к формированию профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации – это здорово, но хотелось бы видеть их апробацию. У меня вопрос к членам рабочей группы. Какую практическую значимость эти стандарты имеют для ваших организаций? Какие реально практические задачи они решают? И в чем они помогают вам?

Купцова Е. В.: Давайте я отвечу на ваши вопросы. В соответствии с Трудовым кодексом РФ все организации должны будут учитывать профессиональные стандарты в своей практике при разработке должностных инструкции, конкурсном отборе и аттестации работников, назначении на должность, при формировании системы оплаты труда работников. Так как разработка профессиональных стандартов находится на начальном этапе, то процесс их адаптации будет длительным и нелегким. Поэтому мы «бьемся» за качество профессиональных стандартов, чтобы потом «не плакать».

Кудряшов М. А.: Собственно говоря, вопрос практического применения профессиональных стандартов как раз очень актуальный. Мой сектор, который я сейчас возглавляю, в частности, занимается подготовкой должностных инструкций для научных работников. В настоящее время мы опираемся на Единый квалификационный справочник. В случае утверждения профессиональных стандартов, возникает вопрос: как они будут соотнесены с ЕКС?

Семенов Е. В.: Со статусами документов у нас всегда проблема. Два десятилетия утверждались приоритетные направления и перечень критических технологий. Статус этого документа до сих пор непонятен. По приоритетным направлениям мы специально проводили анализ, пытаясь понять, что произойдет, если их не утвердить. Ничего не произойдет, так как он сам по себе ничего не регламентирует. Статус профессиональных стандартов тоже нужно будет уточнять.

Парфенова С. Л.: После утверждения профессиональных стандартов научных работников и руководителей научной организации будут разработаны новые квалификационные требования в ЕКС.

Семенов Е. В.: Уважаемые коллеги, сейчас я дам заключительное слово докладчику. Но, если позволите, я скажу несколько слов. Понятно, что эти документы затрагивают какой-то очень широкий контекст за пределами науки в рамках научно-образовательного цикла и научно-инновационного цикла. Так как в нашем обществе не сформулированы социально значимые функции науки, то очень тяжело будет вписать в стандарты заказ со стороны бизнеса. Понятно, что на данном этапе может быть предложен только ситуативный вариант решения. Ясно, что он не даст ответы на очень многие вопросы, по крайней мере, в том виде, в котором делается. Полученный результат, конечно, не удовлетворит самих разработчиков. И в то же время профессиональные стандарты – это значимые документы, явно нужные, востребованные практикой государственного управления, которые в какой-то мере улучшат ситуацию хотя бы тем, что в какой-то степени позволят ее прояснить, формализовать, структурировать.

Парфенова С. Л.: Хотелось бы поблагодарить всех участников обсуждения, в первую очередь приглашенных участников, за то, что они нашли время и пришли к нам поделиться своими мыслями и решениями.

Мы считаем, что профессиональные стандарты – это не статичный документ, который разработан раз и навсегда. В отличие от ЕКС, требования к знаниям и навыкам научных работников и руководителей научной организации будут постоянно меняться вместе с развитием самой науки. Поэтому разработчики будут удовлетворены хотя бы тем, что появится документ, который станет основой других документов, необходимых для проведения эффективной кадровой политики, и, кроме этого, позволит решить часть «второстепенных» задач, обозначенных уже на первом этапе разработки профессиональных стандартов. Я согласна с коллегами, что существует проблема проектного управления научным исследованием, а у научных работников отсутствуют соответствующие знания и навыки. На какой ступени образования необходимо решать эту проблему? Это вопрос будущего.

На сегодняшний день мы не можем предложить полные тексты профессиональных стандартов, которые подлежат апробации. На данном этапе мы обсуждаем только ключевые цели и задачи профессиональной деятельности научных работников и руководителей научной организации, представленные в сводных функциональных картах, чтобы вы могли высказаться: «Нет, это не так, а это нужно представить так». Я думаю, что работа, которая проводится в РИЭПП, нужная, но требует более широкого обсуждения и учета всех мнений профессионального сообщества. Поэтому в завершении конференции я ставлю не точку, а многоточие. Очень хорошо, что мы встретились и обменялись мнениями. Надеюсь, что мы продолжим нашу совместную работу. Да, коллеги?

Купцова Е. В.: Конечно!

Семенов Е. В.: Уважаемые коллеги, я думаю на этом можно завершить наше обсуждение.